

令和 5 年 12 月 22 日  
中央教育審議会  
大学分科会（第 176 回）

# 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について

（審議まとめ（案））

## 目次

I. はじめに	2
II. 人文科学・社会科学系大学院の現状	3
1. 進学率、学生の構成	3
2. 学部学生における大学院進学に関する意識	4
3. 大学院入学後の状況	5
4. 大学院修了者のキャリアパスの実態	6
III. 今後の人文科学・社会科学系大学院の在り方	7
1. 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興の意義	7
2. 改革の方向性	8
IV. 具体的方策	10
1. 社会的評価の向上と認知の拡大に向けて	10
(1) 大学が育成する人材像の明確化	10
(2) 社会が求める人材像の明確化	10
(3) 社会の様々な分野での活躍促進	11
(4) 大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進	12
(5) 国際的な大学間連携の推進	12
(6) リカレント教育やリスキリングの推進	12
2. 幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育研究指導の強化に向けて	13
(1) 教育課程・研究指導の質保証	13
(2) 円滑な学位授与の促進	15
(3) 指導教員の共通理解の徹底	15
(4) 研究科又は専攻における指導体制の組織的改革	16
(5) 人材の多様性と流動性の確保	16
(6) 学部と大学院の連携・円滑な接続	17
3. 情報公表の促進	18
V. 大学院教育改革に向けた今後の取組	19

## I. はじめに

- 2022年に生まれた子供の数は77万759人となり<sup>1</sup>、統計を開始した1899年以来、最低の数字となった。総人口が減少局面に入り、少子高齢化が今後も進行していくなど、労働力供給が制約される中で、一人一人が豊かな人生を切り開くとともに、我が国の社会を維持・発展させていくためには、高度な知識・技能や素養を備え様々な舞台で活躍することができる人材を、より多く輩出し得る環境を整えていくことが必要である。
- 人文科学及び社会科学は、人及び人が作る社会を研究対象とし、人が生み出す価値や思想、社会における人の営みや様々な社会事象の分析、考察を通して、人間の精神活動や人間社会の根本的かつ根源的な理解に資するとともに、経験科学の蓄積をもって人間社会の諸課題を探究する学問領域であり、その重要性は論を俟たない。
- また、近年、社会経済活動は、SDGs等の国際的価値基準の浸透や、これに基づくエシカル消費・ESG投資といった行動変容に代表されるように、機能的価値から意味的価値を重視する時代へとシフトしつつある。こうした中で、価値発見・価値創造的な視座を提供する人文科学及び社会科学に対する期待は非常に高まっている。
- このような中、中央教育審議会大学分科会及び大学院部会においては、人文科学・社会科学系大学院<sup>2</sup>の教育研究の在り方や改革の方向性についての検討が必要であるという課題認識の下、令和3年7月以降、多角的な視点から審議を重ね、令和4年8月に「人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性（中間とりまとめ）」を取りまとめた。本審議まとめは、その後も更なる検討を重ね、特に改善が必要と考えられる課題を中心に、対応方策を取りまとめたものである。
- 我が国においては世界の持続的な成長・発展に向けては、人文科学・社会科学を学ぶ若者が自身の問題意識に基づいた研究活動に安心して打ち込める学修環境の構築と、修了者が多様なフィールドで活躍し適正に評価される社会の実現が欠かせない。本審議まとめを、国、大学、産業界等の関係者が、人文科学・社会科学系大学院をめぐる課題に向き合い、来たるべき社会の新たなニーズに応えるために必要とされる高度人材の輩出・活躍に向けた改革に、積極的に取り組んでいくための指針としたい。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省「令和4年（2022）人口動態統計」

<sup>2</sup> 「人文科学・社会科学系大学院」という枠組みについては、人文科学と社会科学との違いを踏まえる必要があること、人文科学あるいは社会科学という分類の中にあっても、それぞれの学問の状況あるいは地域の状況などに照らして各大学院の状況は異なること等を踏まえ、必ずしも適切とは言えないという指摘もあるが、現状においては「人文科学」「社会科学」という分類の下、多くの調査においてデータが収集されていること、例えば、学位授与や学生の就職の動向、体系的な大学院教育や人材養成目的に応じた教育の取組の状況といった各データについて、「人文科学」と「社会科学」は大きく同様の傾向にあることが見受けられることから、現状を記述する上で「人文科学・社会科学系大学院」という枠組みを採用することとしたものである。これ以降、本審議まとめにおいては、「人文科学・社会科学系」、「人文科学・社会科学系大学院」等と表記することとする。

## Ⅱ. 人文科学・社会科学系大学院の現状

### 1. 進学率、学生の構成

- 人文科学・社会科学系の学部学生の大学院進学率は全分野の平均より相当低く、人文科学では、大学院学生数に占める社会人の割合が1～2割、外国人学生の割合が2～3割程度で推移しており、社会科学では、大学院学生数に占める社会人の割合が3～4割、外国人学生の割合が3～5割程度で推移している。理学・工学・農学と比べると、特に修士課程は多様な学生で構成されている。  
一方、在学生の多くを留学生や社会人が占めている研究科や専攻もある。
- 人文科学・社会科学ともに、平成25年から令和4年までの10年間で修士課程・博士課程の学生数は減少傾向にあるが、その主な原因は、学部や修士課程から直接進学する学生が減少していることにあると考えられる。
- また、諸外国と比較して、人口当たりの学士号取得者数は大きな差はないが、修士号、博士号取得者数は極めて少ない。

- ・ 学士課程修了者の進学率<sup>3</sup>：人文科学 4.5%、社会科学 2.7%（全分野 11.3%）
- ・ 修士課程修了者の進学率<sup>3</sup>：人文科学 18.6%、社会科学 7.9%（全分野 9.9%）
- ・ 大学院学生数<sup>4</sup>

		修士課程		博士課程	
		平成25年	→ 令和4年	平成25年	→ 令和4年
人文科学	学生数	11,592	9,599	6,248	5,026
	うち社会人	1,829 (15.8%)	1,318 (13.7%)	1,289 (20.6%)	1,261 (25.1%)
	うち外国人	2,917 (25.2%)	2,928 (30.5%)	1,384 (22.2%)	1,746 (34.7%)
社会科学	学生数	17,344	15,262	6,503	5,162
	うち社会人	6,161 (35.5%)	5,742 (37.6%)	2,453 (37.7%)	2,318 (44.9%)
	うち外国人	6,689 (38.6%)	7,091 (46.5%)	1,835 (28.2%)	1,826 (35.4%)
理工農学	学生数	90,420	92,255	22,392	21,671
	うち社会人	1,582 (1.7%)	1,755 (1.9%)	5,430 (24.2%)	5,437 (25.1%)
	うち外国人	6,636 (7.3%)	10,567 (11.5%)	6,938 (31.0%)	9,393 (43.3%)

※社会人と外国人学生は重複計上されている場合がある。

(参考) 人文科学・社会科学系における人口100万人当たりの学位取得者数の国際比較<sup>5</sup>

	日本	米国	ドイツ	フランス	英国	韓国
学士号	2,324	3,119	1,787	2,161	3,510	2,959
修士号	109	1,149	967	1,512	2,880	773
博士号	12	55	66	47	117	105

<sup>3</sup> 文部科学省「令和4年度学校基本調査」

<sup>4</sup> 文部科学省「平成25年度学校基本調査」、「令和4年度学校基本調査」

<sup>5</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2023」

## 2. 学部学生における大学院進学に関する意識

- 文部科学省では、令和5年に学部学生を対象に大学院進学への意識に係る初めての系統的なアンケート調査を行い、人文科学・社会科学系は13,173人（回答率5.4%）、理学・工学・農学系は2,792人（回答率15.6%）から回答を得た<sup>6</sup>。
- 人文科学・社会科学系の学生は理学・工学・農学系の学生と比較して大学院進学希望者の割合が低く、また「進学するつもりがない」と回答した学生のうち、そもそも大学院に関心がない者や、大学院でどのような教育研究が行われているか分からないと感じている者が過半数となっている。
- 大学院での教育研究のイメージとして、ほとんどの人文科学・社会科学系の学生は、大学院に進学すると専門的な知識や研究能力が身に付くと考えているものの、社会で幅広く役立つ能力やスキルが身に付くと考えている学生は半数程度にとどまっている。
- さらに、キャリアパスや将来のイメージについて、多くの人文科学・社会科学系の学生が大学院は研究者や大学教員志望の人が行くところと考えており、大学院卒は学部卒よりも就職に有利であり、希望する仕事やより高い収入が期待できると考えている学生は少ない。

### ・大学院進学希望者の割合<sup>7</sup>：

人文科学 18.6%、社会科学 12.6%、理学・工学・農学 59.0%

- ・大学院への進学を躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>する理由<sup>8</sup>（括弧内は理学・工学・農学系学生の回答。以下同じ）：
  - 社会に出て仕事がしたい・経済的に自立したいから：83.1%（89.6%）
  - そもそも大学院に関心がないから：74.2%（62.6%）
  - 大学院進学に値する研究テーマが見つからないから：68.9%（50.6%）
  - 大学院での教育・研究内容がよく分からないから：65.4%（41.7%）
  - 大学院に進学すると生活の経済的見通しが立たないから：62.0%（55.6%）
  - 大学教員などの仕事に魅力を感じないから：54.4%（57.5%）
  - 大学院進学コストに対して生涯賃金などのパフォーマンスが悪いから：51.7%（43.1%）

### ・大学院や大学院での教育研究に関するイメージ<sup>9</sup>：

大学院に進学すると、専門的な知識や研究能力が身に付く：93.2%（97.4%）  
大学院に進学すると、社会で幅広く役立つ能力やスキルが身に付く：52.3%（72.6%）  
大学院は、研究者や大学教員志望の人が行くところだ：67.9%（36.4%）  
大学院卒は、学部卒よりも高収入になりやすい：59.6%（87.6%）  
大学院卒は、学部卒よりも就職に有利だ：42.7%（85.2%）

<sup>6</sup> 大学院への進学や大学院での教育研究に関する学部学生の意識を明らかにすることを目的に、文部科学省において、令和5年5月から7月に「人文科学・社会科学系の学部学生における大学院進学の意向調査」（以下「学部学生を対象としたアンケート」という。）を実施した。人文科学又は社会科学系の大学院（専攻）を持つ289大学（国立31校、公立24校、私立234校）の人文科学・社会科学系学部・学科に所属する4年次以上の学生（推定約24万人（入学定員ベース））を対象に大学を通じてウェブアンケートへの回答を依頼し、13,173人の学生から回答を得た（回答率5.4%）。あわせて、比較のために上記対象大学から無作為に抽出した100大学のうち、理学・工学・農学系の学部・学科を持つ27大学（国立8校、公立2校、私立17校）の理学・工学・農学系学部・学科に所属する4年次以上の学生（推定1.8万人（入学定員ベース））にも回答を依頼し、2,792人の学生から回答を得た（回答率15.6%）。

<sup>7</sup> 学部学生を対象としたアンケートで大学院進学を希望した学生の割合は、実際の大学院進学率より高い数値となっており、進学意向のある学生がより多く回答した可能性が考えられる。

<sup>8</sup> 学部学生を対象としたアンケートにおいて、「進学するつもりはない、検討していない」を選択した学生が回答。「とても当てはまる」と「やや当てはまる」の合計値。

<sup>9</sup> 学部学生を対象としたアンケートにおいて全員が回答。「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計値。

### 3. 大学院入学後の状況

- 人文科学・社会科学系大学院においては、大学院進学の問題意識がより具体的で明確であり、学部から直接進学する学生や社会人の修士課程への満足度は高い<sup>10</sup>。満足度の高さは、自らの関心への適合度や裁量・主体性の高さによるところが大きい。一方で、学生の関心のある研究テーマが指導教員の専門とする領域と異なる場合や、指導教員による研究指導の頻度が少ない場合があるとの指摘もある。
- また、学位取得までの期間が長い。人文科学・社会科学系の博士後期課程修了者の約8割が標準修業年限を超過しており、修士課程においても修了者の標準修業年限の超過率は2割以上と、理学・工学・農学系と比較して高い。
- これらの状況から、人文科学・社会科学系大学院の指導教員に対し、研究指導方針の明確化、標準修業年限内での計画的な学位取得の促進などについて、組織としての共通理解を徹底する必要性が指摘されている。しかし、大学による教員の教育面を含めた業績評価の実施率が低いことなどから、組織的に改革を進める機運は十分とは言えない。

・指導教員の研究指導の頻度<sup>11</sup>：

	週1回以上	週1回程度	月に1、2回程度	年に数回程度	ほとんどない
文系	10.2%	19.3%	37.0%	25.0%	8.6%
理系	24.5%	26.5%	35.1%	9.6%	4.2%

・修士課程修了者の標準修業年限超過率<sup>3</sup>：

人文科学 22.4%、社会科学 24.9%、理学・工学・農学 7.3%

・博士課程修了者の標準修業年限超過率<sup>3</sup>：

人文科学 76.2%、社会科学 76.3%、理学・工学・農学 51.9%

・人文科学・社会科学系の専攻における教員の業績評価実施状況<sup>12</sup>：

約半数の専攻が教育・研究いずれの観点でも業績評価を実施していない。

<sup>10</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2020年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（2021年）を基に分析

<sup>11</sup> 福留東土「大学院教育と学位授与に関する研究II 第5章 大学院生の研究活動と研究指導」（2007年、広島大学高等教育研究開発センター）

<sup>12</sup> 令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」

#### 4. 大学院修了者のキャリアパスの実態

- これまで複数の研究において、人文科学・社会科学系を含む大学院を修了した就業者は、学部卒の同年齢の就業者よりも賃金が高く、プラスの賃金プレミアムが存在することが統計的に示されている<sup>13</sup>。
- 一方、人文科学・社会科学系の大学院修了者の就職率は全分野の平均より低い。また、大学が修了者のキャリアパスを捕捉できていない傾向がある。
- 人文科学・社会科学系の博士後期課程の学生の多くは大学を含む教育機関への就職を希望しているが、標準修業年限を超えて博士後期課程に在籍しても、安定した大学教員のポストを得られているとは言い難い。  
また、企業等においても、大学院を修了した高度人材の活躍のキャリアパスモデルが十分に開発されているとは言えない<sup>14</sup>。

- ・ 修士課程修了者の就職率<sup>3</sup>：人文科学 46.5%、社会科学 59.6%（全分野 76.2%）
- ・ 博士課程修了者の就職率<sup>3</sup>：人文科学 39.9%、社会科学 49.5%（全分野 69.3%）
- ・ 博士課程修了後の進路の把握<sup>12</sup>：  
人文科学系において、半数以上が「その他」、「不詳」に分類
- ・ 希望する就職先として大学・教育機関と回答した博士後期課程1年生の割合（社会人学生・留学生を除く）<sup>15</sup>：  
人文科学 74%、社会科学 84%（全分野 35%）

<sup>13</sup> 例えば、森川（2013）の報告（「就業構造基本調査」（総務省、2007）のデータを使用し分析）では、多くの産業・職業において、大学院卒者は学部卒に対して20～30%程度の賃金プレミアムがあることが示されている。（森川正之「大学院教育と就労・賃金：マイクロデータによる分析」RIETI Discussion Paper Series、2013年）  
安井（2019）の報告（首都圏50kmを対象とした「ワーキングパーソン調査」（リクルートワークス研究所、2014）を使用し、59歳以下の大卒以上を対象として分析）では、人文科学は男性18.3%、女性33.2%、社会科学は男性28.1%、女性22.0%の大学院の賃金プレミアム（時給の増加）が示されている。（安井健悟「大学と大学院の専攻の賃金プレミアム」経済分析、2019年）  
下山・村田（2019）の報告（「就業構造基本調査」（総務省、2007）のデータを使用し、正規労働者を対象として分析）では、大学院卒の就業者の学部卒の就業者に対する賃金プレミアムが業種別に求められているが、全産業の平均値としては29.5%の賃金プレミアムが得られている。（下山朗、村田治「大学院進学の際の経済的収益—就業構造基本調査を用いた賃金プレミアムと内部収益率の推計—」生活経済学研究、2019年）  
なお、学部学生を対象としたアンケートにおいては、人文科学・社会科学系では大学院に進学しても収入は「ほぼ変わらない」とイメージしている学生の割合が最も高い。大学院卒の就業者の賃金プレミアムについて学生は十分認識していないことが示唆された。ただし、上記は正規雇用者を対象とした研究であり、大学院修了後に定職に就けない非正規労働者も含めると賃金プレミアムがどの程度になるかは定かでないことに留意が必要である。

<sup>14</sup> 競争力を高めるための人への投資の一環として、社員の博士号取得を組織的に支援することで、研究テーマの発掘、大学とのネットワーク構築、人材育成などを戦略的に行っている企業もある。一方で、大学院修了者の給与体系が明確にされておらず、大学院新卒者のためのキャリアパスが十分に検討されているとは言えない実態もある。

<sup>15</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「博士（後期）課程1年次における進路意識と経済的支援状況に関する調査—令和4年度（2022年12月～2023年1月）実施調査—」（2023年）

### Ⅲ. 今後の人文科学・社会科学系大学院の在り方

#### 1. 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興の意義

- 気候変動や地政学リスク、社会・思想の分断の顕在化など複雑性を増す国際情勢の中で、今後急速に総人口の減少と少子高齢化を迎える我が国において、広い視野と異質なものへの理解、多面的な思考力や判断力などを併せ持ち、新たな社会的知と価値の創造を担い得る人文科学・社会科学系高度人材の重要性は極めて高い。
- 人文科学・社会科学には、自然科学の研究成果が生み出すイノベーションを社会の変革につなげる役割も期待されている。例えば、生成 AI など新たなテクノロジーが加速度的に進展する中、これらの技術がもたらす倫理的・法制度的・社会的課題（ELSI: Ethical, Legal and Social Implications）への対応や責任ある研究・イノベーション（RRI: Responsible Research and Innovation）が期待されているように、新たな科学技術を社会実装する上で直面する諸課題の解決に、人文科学・社会科学の知見はますます重要となっている<sup>16</sup>。
- さらに、グローバルな市場で戦っている企業や技術革新や DX の荒波にさらされている企業では、このような背景の下、人材獲得に関する考え方が大きく変化してきており、人文科学・社会科学系を含め、特にジョブ型採用への転換が確かな流れとなりつつある。  
しかし他方で、企業の人文科学・社会科学系の人材採用は、まだ全体としては学部卒の新卒一括採用が中心であり、大学院を修了したことを評価した形での採用は進んでいない現状がある。学部を卒業して企業に入り、一から様々な経験を積み重ね、能力を蓄えていくこれまでの我が国のやり方がかつての日本の強さにつながっていたことも事実ではあるが、これからもその方法だけで通用するのか、その方法で世界と戦っていけるのか改めて問い直す必要がある<sup>17</sup>。
- 特に、今後、企業経営者など、グローバル経済の中で解決が容易でない複合的な課題に対してリーダーシップを取っていく人材には、自らが属する立場の直接利害に加えて多様な観点からの知識や理解が求められ、異文化を理解し多様な背景を持つ他者と対話する能力を醸成する人文科学・社会科学の必要性は、一層高まっていると言える。

---

<sup>16</sup> 令和2年の科学技術基本法改正により、「人文科学のみに係るものを除く」という規定が削除され、人文・社会科学が科学技術・イノベーション政策の中に明確に位置付けられることになった。科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月閣議決定）において、人文科学・社会科学の振興が法の対象に加えられた背景として、  
・科学技術・イノベーション政策が、研究開発だけでなく、社会的価値を生み出す政策へと変化してきた中で、これからの政策には、一人ひとりの価値、地球規模の価値を問うことが求められているという点が挙げられる。  
・今後は人文・社会科学の厚みある「知」の蓄積を図るとともに、自然科学の「知」との融合による、人間や社会の総合的理解と課題解決に資する「総合知」の創出・活用がますます重要となる。科学技術・イノベーション政策自体も、人文・社会科学の真価である価値発見的な視座を取り込むことによって、社会へのソリューションを提供するものへと進化することが必要であるとされている。

<sup>17</sup> 大学院部会でのヒアリングにおいても以下の事例が示された。  
・社会や人間をこれまで以上に深く理解するとともに、目指したい未来を創造し、ビジョンを示して共感を得ていく力が重要であるとして、人文科学・社会科学系の専門人材が活躍する機会が増えてくるとの考えから、人文科学・社会科学系の大学院修了者の人材獲得に注力する方向性を示している企業の事例  
（令和4年5月11日大学院部会（第106回）における富士通株式会社の御発表より）  
・博士人材は最先端の「知」を理解し、自ら課題を設定・解決する独自の構想力を持つことができるよう研さんを積んでいる人材として、人文科学・社会科学系も含め社員の博士課程への進学を後押しする企業の事例  
（令和5年8月22日大学院部会（第111回）における株式会社メルカリ mercari R4Dの御発表より）



- このような中、人文科学・社会科学系大学院においても、高度人材を社会に送り出す役割を果たしていく必要があるが、前章で示したとおり、
  - ・ 大学院での教育研究の魅力や有用性が十分に学部生に伝わっておらず、人文科学・社会科学系大学院は、主に研究者や大学教員志望者のための進路と考えられている傾向がいまだに見られる
  - ・ 学位取得までの期間が長く、学生の多様なキャリアパスを支える体系的・組織的な教育研究の取組が十分とは言えない
  - ・ 修了者のキャリアパスが見えにくく、その能力を生かす社会での多様な活躍の場と機会が可視化・定着していない
 といった現状があり、これらの現状を変えていく改革に早急に取り組まなければならない。
- このような課題意識の下、今後の人文科学・社会科学系における大学院教育の改善に向けて、以下に掲げる方策を積極的に講じていくことが必要である。

## 2. 改革の方向性

- 我が国が持続的な成長・発展を実現し、国際的な競争力を高めていくためには、知の生産や価値発見・価値創造を先導する人文科学・社会科学系高度人材の活躍の機会を増やしていくことが不可欠であり、社会の要請も踏まえつつ<sup>18</sup>高い付加価値を生み出す人材の育成・活躍に向けて、大学院への進学者の増加を目指す必要がある。この際、大学院への進学者として、学部卒業後すぐに大学院に進学するいわゆるストレートマスターのみを想定するのではなく、理工系学生や社会人、留学生を含めた多様な人材を積極的に受け入れることが求められ、多様なニーズを持った学生に教育研究指導を行うことができる体制の構築が重要となる。
- 今後は、このように優秀で多様性に富む学生が大学院に進学し、質の高い教育研究による人材育成が行われ、修了者の能力や活躍が社会から理解と評価を受け、それにより更に魅力的な学修環境が整えられ優秀な学生が集まる、という好循環を作り出さなければならない。
- そのためには、
  - ① 人文科学・社会科学系高度人材の能力や活躍の可能性が、産業界等を含む社会と大学及び学生自身との間で十分に理解・共有されていないという、社会的評価や認知の不足に関する課題を改善するための取組を進め、大学院修了者のキャリアパスを開拓・拡充していくこと
  - ② 大学院における人材養成モデルが学生の幅広いキャリアパスを支えるものになっていない、小規模専攻が多く学生の希望テーマに合致する研究指導が十分に行われていないなど、大学院教育体制の持つ課題への改革を進め、学生及び社会により魅力的で開かれた教育研究環境を作っていくことが必要である。

<sup>18</sup> 例えば、採用と大学教育に関する産学協議会（経団連と大学のトップが直接対話する枠組みとして、平成31（2019）年1月に設置）の報告書において、人文科学・社会科学系の「知」の必要性についても述べられている（2020年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」）。また、分野を問わず多くの優秀な学生の大学院進学促進に向けて議論を深めていく必要性について述べられている（2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」）。

- 社会的評価や認知の不足という課題（上記①）と大学院教育そのものの課題（上記②）は、それぞれ相互に密接に関連していることから、並行して対応を進め、全体としての解決を目指していくことが必要である。

すなわち、社会における人文科学・社会科学系高度人材の価値認知を進めるとともに、大学院においては幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育・研究指導を進めることにより、需要と供給の好循環を生み出していくという視点が求められる。

- 人文科学・社会科学系においては、まず修士課程を中心とした教育改革により、修士課程を学部卒業後の主要なキャリアパスとして位置付けることが必要である。その際、大学院修了者には大学教員のみならず、産業界（起業を含む。）、公的機関（中央省庁、地方自治体等）、大学職員やURA、国際機関やNPO・NGOなど、多様な進路が人文科学・社会科学系高度人材の活躍の場として求められ開かれていることを強く意識することが求められる。産業界においては、大学院修了者の雇用拡大や処遇改善等に努めるなど、高度人材にとって魅力的な環境構築を進めるべきである。

- また、経済的見通しが立たないために大学院への進学を躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>する学部学生も多い<sup>19</sup>という実態を踏まえ、修士・博士課程学生への経済的支援の充実や既存制度の周知・活用を図る必要がある<sup>20</sup>。

- 加えて、修士課程及び博士課程のそれぞれの特性に応じた取組も求められる。

修士課程においては、法令上、修士論文に基づく学位授与の他にも、特定課題についての研究成果に基づく学位授与が可能である<sup>21</sup>ことを踏まえ、実社会との接点や社会課題の解決に重きを置いたプロジェクトの実践により学位を授与する課程等、外部と双方向的な大学院教育を展開・拡充していくことも有効である。また、専門知にとどまらず、総合知の創出・活用に向け、幅広い社会の場で必要となる汎用的能力や他分野への理解も重要となる。

- 博士課程においては、アカデミックポストの採用基準や要件、必要な業績等の可視化や、教員としての指導力の養成、アカデミア以外のロールモデルの収集・普及、ジョブ型研究インターンシップ<sup>22</sup>の充実等、キャリアパスの予見可能性向上や拡大を図ることが必要である。また、人文科学・社会科学系の博士課程で身に付く普遍的なスキル・リテラシーの育成、組織の大きくくり化や研究指導委託等を活用した学位取得の円滑化の促進、産業界・大学院間での中長期的な共同研究の推進など、大学院教育や研究指導の改善を図っていくことも求められる。

---

<sup>19</sup> 学部学生を対象としたアンケートにおいて、大学院への進学を躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>する理由として「大学院に進学すると生活の経済的見通しが立たないから」と回答した学生の割合は、進学するか迷っている学生では68.5%、進学するつもりがない学生では62.0%だった。

<sup>20</sup> 人文科学・社会科学系においては、在学中に使用できる研究費についても、指導教員が得意とする研究領域とは異なった研究テーマを選択した学生など、相対的に少額な学生もいるとの指摘もあり、組織的に状況を把握し、必要な支援を行うことも求められる。

<sup>21</sup> 大学院設置基準（昭和49年文部省令第28号）第16条第1項

<sup>22</sup> 文部科学省では、令和3年度より博士課程学生のキャリアパス拡大と大学院段階における産学協働教育の充実を目的として、企業と連携した長期・有給のジョブ型研究インターンシップ制度を実施。令和5年度より自然科学系に限らず全ての研究分野の博士課程学生が対象となった。なお、インターンシップの成果を企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能であることが、本制度の特徴の一つである。

- 各大学が改革を進めるに当たっては、学位プログラムごとに「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」が一貫性・整合性あるものとして策定されているか、これら三つの方針に基づき、学位取得を目指す学生の学修の視点から体系的に設計された学位プログラムが確立されているか、研究科や専攻などの教育研究組織の規模は適切か、博士号取得までの期間は適正か等を検討し、定員の規模及び定員充足率、学位授与の条件及び学位授与状況、進路先の確保の状況、修了生の社会からの評価、各教員による研究指導の実態等について分析、把握することがまず必要であり、その上で、自らの責任において、教育研究や組織の在り方を考えていくべきである。

とりわけ博士課程については、大学が組織として、受け入れた学生の学位授与やキャリアパスの確保に責任が持てる体制となっているかどうかには留意しなければならない。以後に示す具体的方策を実効性のあるものとしていくためにも、このような自己点検は重要である。

#### IV. 具体的方策

##### 1. 社会的評価の向上と認知の拡大に向けて

###### (1) 大学が育成する人材像の明確化

- 大学が学位プログラムごとに定める「卒業認定・学位授与の方針」は、在学生に対しては自身が身に付ける資質・能力の目安・指針となり得るものであり、対外的には修了生に最低限備わっている資質・能力を保証するものとして機能すべきものであるため、同方針において具体的かつ明確な学修目標を示すことが必要である<sup>23</sup>。

学修目標は既存の教員組織や教育課程・授業科目を前提として組み立てるのではなく、学修者と社会のニーズ<sup>24</sup>に対してどのように応えることができるのかという観点から明確に設定する必要がある。

- 大学院生や修了者自身は、論理性や批判的思考力、データ処理・活用能力、自ら課題を発見し設定する力、自ら仮説を構築し検証する力、コミュニケーション能力などが将来役に立つ<sup>25</sup>又は役に立っている<sup>26</sup>と考えている。人文科学・社会科学系大学院においては、これらのより普遍的なスキル・リテラシーや能力を有し、社会のニーズに柔軟に対応し得る人材の養成と幅広いキャリアパスの開拓<sup>27</sup>が引き続き求められる。

###### (2) 社会が求める人材像の明確化

- 産業界や公的機関等においても、求める資質・能力に関する具体的な情報提供の強化、人文科学・社会科学系大学院を修了した高度人材のキャリアパス・ロールモデルの積極的構築とその関係者への周知、人文科学・社会科学系の学生のインターンシップの受入れや採用拡大の推進などが求められる。その際、組織内において、職務上必

<sup>23</sup> 学部学生を対象としたアンケートにおいて、大学院への進学を躊躇する理由として「大学院での教育・研究内容がよく分からないから」と回答した学生の割合は、進学するか迷っている学生では46.3%、進学するつもりがない学生では65.4%だった。

<sup>24</sup> 社会のニーズとは、産業界のニーズのみならず、国際社会や地域社会も含む幅広い領域のニーズであり、大学の強みや特色を生かしつつ、大学として新たなニーズを自ら定義し創出していく姿勢も重要である。

<sup>25</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2021年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（2023年）

<sup>26</sup> 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査―第4次報告書―」（2022年）

<sup>27</sup> 9頁に記載したとおり、大学教員のみならず多様な進路が人文科学・社会科学系高度人材の活躍の場として求められ開かれていることを意識する必要がある。

要な能力の明確化や適切な評価システムの構築に加え、人文科学・社会科学系高度人材に期待される役割や、それによって得られる効果や価値について共通理解を図っておくことが望ましい。

- 加えて、教育研究の場での産学官連携の取組を進めることで、育成する人材像や求める人材像について産学官の議論を促進することも重要である。例えば、企業や公的機関等と大学が連携して社会課題の解決を目指す PBL を活用した教育プログラムや、既存の技術や製品に意味的価値を付加するための共同研究など、産学官それぞれに大学院修了者の価値や社会的通用性の気づきを喚起する取組を連携して進めることが必要である。博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムにおいてこのような連携の取組が多く実践されており、その成果の波及が望まれる。

人文科学・社会科学系の修士課程の学生がジョブ型・長期・有給のインターンシップに参加する機会が増えれば、学生が社会のニーズを理解するとともに、産業界が大学院の価値をより深く認識できるようになると考えられ、産学官連携による積極的な取組が望まれる<sup>28</sup>。さらに、大学院修了者による起業の促進に向けて、起業家教育を促進することも重要である。

### (3) 社会の様々な分野での活躍促進

- 人文科学・社会科学系の学生や教員からは、今後、大学院修了者の一層の活躍が期待される職種の一つとして、公的機関等が挙げられている<sup>29</sup>。国や地方自治体等での採用拡大や処遇改善<sup>30</sup>などを通じて、修了者の公的機関等における活躍を促進するとともに、社会における高度人材の価値認知を進めていくため、社会に率先して公的機関等における活躍のロールモデルを増やしていくことが重要である<sup>31</sup>。

- 特に、高等教育機関における教育研究の充実に向けては、教員による教育研究活動を支援する専門職として、URA など多様なマネジメント人材の需要が高まっている。大学院で教育を受け、研究に従事した経験を生かすことができるキャリアパスとして、これらの専門職の拡充も図っていくことが必要である。その際、大学院生が将来のキャリアを考えるきっかけとなるよう、各機関はそれぞれの専門職のキャリアパスにおいて必要とされる能力や資質を明示することが重要である。

---

<sup>28</sup> 例えば、採用と大学教育の未来に関する産学協議会において、「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ」の実施に関する議論が進められている（2022 年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」）。

<sup>29</sup> 学部学生を対象としたアンケートでは、大学院への進学を希望している人文科学・社会科学系の学生の 15.7%が修士課程修了後のキャリアパスとして公務を希望している。なお、日本とは公務員の採用制度等が異なるので一概には比較できないが、令和 4 年度文部科学省委託調査「公的機関における博士号取得者の雇用・活用状況に関する調査研究」によると、米国では、連邦政府における上級管理職（部課長級）の約 6 割が修士以上の学位を取得している。

<sup>30</sup> 国家公務員については、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みを整備するため、博士課程修了者等の初任給基準の見直しが行われた。（人事院「高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための給与制度改正」（令和 4 年 11 月 18 日））

<sup>31</sup> 大学院修了者が持つジェネリックな力やトランスファラブルスキルは、中央省庁や自治体等における政策立案やプロジェクトマネジメント、調査分析など多岐にわたる業務に親和性が高い。公的機関等においても、大学院修了者の採用に積極的に取り組むことで政策や業務の質の向上を図ることが期待される。業務を通じ人文科学・社会科学系の大学院修了者の活躍や能力についての理解が職場の中に広がることで、これらの人材が大学院で学び磨いた深い専門性や専攻の知識等の活用方策についての議論も深まっていくと考えられる。

#### (4) 大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進

- 人文科学・社会科学系には小規模・分散的な専攻が多く、社会との相互理解に資する多様な学位プログラムの構築、幅広いキャリアパスや円滑な学位授与に向けたきめ細かな研究指導體制の整備、組織的な就職支援等の整備などが必ずしも十分には進んでいない。

今後は、複数の大学院間の連携による教育研究ネットワークを構築することにより、小規模・分散的な教育研究指導體制から、スケールメリットを発揮したチーム型の教育研究や組織的な就職支援体制への転換を進め、学生の関心に沿ったきめ細かな指導がなされる環境の構築を推進することが必要である<sup>32</sup>。また、分野を横断した教育研究ネットワークの構築を図っていくことも有効である。

- この教育研究ネットワークを基盤に産業界との連携・協働を推進することにより、人材ニーズの把握・分析に基づく教育改善、企業等における人文科学・社会科学系の人材活躍のロールモデルの収集や学生へのフィードバックなどが可能となる。

#### (5) 国際的な大学間連携の推進

- 学生が、異文化環境や多様な文化的背景に基づく価値観を持った者が集い理解し合う場に身を置き、豊富な国際経験を積むことができるよう、国際的なネットワークの一層の充実を図っていくことが必要である。人文科学・社会科学の研究対象も国内外に普遍的な事象である場合が多く、本来的に国際的な連携やネットワーク形成を進める素地がある。国際社会で活躍する卓越した人文科学・社会科学系高度人材の輩出に向け、海外の研究機関・大学や産業界・国際関係機関等と連携したネットワーク型の教育研究指導體制の構築を進めるとともに、国の垣根を越えた協働教育の推進や、ジョイント・ディグリー、ダブル・ディグリーなどの国際的な共同学位プログラムの開発、海外活動を可能とする経済的支援等を通じて、国際的學生交流をより戦略的・積極的に進めるべきである<sup>33, 34</sup>。企業にとっても、グローバルな視点を持つ人材の参画により、その活性化と国際競争力の強化に寄与することが期待される。

#### (6) リカレント教育やリスキリング<sup>35</sup>の推進

- 人生 100 年時代においては、社会人が日々の労働や社会経験から生まれた具体的な問題意識や仮説に基づき自らの意思で学び直し、実践的でより深い学識や技術を獲得することは、当事者のみならず社会的にも価値のあることである<sup>36</sup>。特に近年の複雑化する社会の中で、企業等における人文科学・社会科学系高度人材の需要が高まって

<sup>32</sup> ネットワーク型の教育研究によりキャリアパスの拡大や大学院教育の質的改革を進めることを目的として、文部科学省において令和 5 年度から「人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業」を開始し 5 件の取組が採択された。本事業における取組や成果の普及が期待される。

<sup>33</sup> 多様な文化的背景に基づいた価値観を学び理解し合う環境創出のために、受入れ地域（出身国・地域）の多様化を進めることも重要である。

<sup>34</sup> 国際機関で働く場合や国際協力の仕事をする上では、語学力や実務経験に加え修士号以上の学位が求められることが多く、人文科学・社会科学系の修士の学位は国際的にはプロフェッショナルとして高い評価を得ている。国際機関をはじめ、グローバル企業や国際的に活動する NGO や NPO などの国際舞台は、人文科学・社会科学系の大学院修了者がこれまで以上に活躍していく場となり得るものであり、国際的な大学間連携を推進するに当たっては、大学が積極的にキャリアパスを開いていく視点も求められる。

<sup>35</sup> リカレント教育とは、学校教育を修了した後、社会人が再び学校等で受ける教育のこと（recurrent：循環）。職業から離れて行われるものか、職業に就きながら行われるものかを問わず、職業に必要とされるスキルを身に付けるためのリスキリングや、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しを含む概念として用いている。

<sup>36</sup> 学部学生を対象としたアンケートでは、人文科学・社会科学系の学生の 10.4%が「今は進学しないが、いずれ大学院で学びたい」と回答。

おり、今まで以上に社会人を対象とした大学院レベルのリカレント教育やリスキリングを推進すること<sup>37</sup>が求められる。これは、大学院生が大学で社会人や企業等との接点を増やしていく良い機会ともなり、企業等との相互理解の促進にもつながり得る<sup>38</sup>。

- 人文科学・社会科学系大学院での学び直しについては、例えば、
  - ・ 理工系大学院を修了した技術者が社会科学系大学院で経営学・マーケティングや法学を学ぶ
  - ・ 社会科学系学部を卒業した経営者が人文科学系大学院で歴史学や哲学、心理学を学ぶ
  - ・ グローバルビジネスでの活躍を目指し、マネジメントやデータ分析、政治学を学ぶ
  - ・ 地域での活躍や地域活性化を目指し、自治体と大学が連携して開設した地域課題の解決を目指すプログラムを学ぶ
  - ・ ビジネスへの展開や課題解決に向けたアプローチへの展開を目指し、高度な研究手法や方法論について研究活動を通じて学ぶ

といった多様な姿が想定される。文理問わず、多様な背景をもつ社会人が大学院レベルの人文科学・社会科学系の教育を受けることにより、総合知につながる分野横断型の高度人材となり、企業活動を含め社会への貢献が期待される。

- 各大学は、産業界等との連携体制の下、養成する具体的な人材像を共有しながら、学問分野を超えた連携により、複数専攻・研究科に跨がる体系的なコースワークを構築し、夜間・土日開講、科目等履修、履修証明プログラム等の制度とも連動させるなど、学位取得までの一連のプログラムとして社会人の多様なニーズも踏まえた学修環境の整備を推進することが求められる。また、教育プログラムの構築に当たっては、大学が持つ学術的な知見や研究成果を活用することが望ましい。

## 2. 幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育研究指導の強化に向けて

### (1) 教育課程・研究指導の質保証

- 学生の好奇心や自主的な問いを尊重する人文科学・社会科学系の特徴は、大学院教育の本来あるべき姿であり、この強みや長所を失わせてはならない。また、学問（研究テーマ）や教員の研究指導方法の多様性の確保も重要である。それぞれの大学の実態を踏まえつつ、教員の時間確保や働き方改革を進める必要もある。

これらに留意しつつ、以下に掲げる教育課程・研究指導の質保証に向けた取組が必要である。

- ・ 学生を広く社会で活躍させる意識を共有し、それを修士・博士の教育課程に具体

<sup>37</sup> リカレント教育推進のための近年の制度改正として、令和元年8月に正規の学位課程のうち体系的に開設された授業科目の学修に対する社会的認知や評価の向上を目的とした学修証明書の交付が可能となった。加えて、令和2年6月には、大学院におけるリカレント教育促進を目的とした入学前の既修得単位の認定の柔軟化等の制度改正を行ったほか、令和4年3月には大学院が開設する履修証明プログラムに係る学修においても単位授与が可能となった。

<sup>38</sup> 人的資本開示義務の対象企業（主に上場企業約4,000社が対象）は、令和5年3月の決算期以降の有価証券報告書において、女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金格差に関する指標の記載が義務化された。有価証券報告書での情報の開示制度は投資者保護を図るものではあるが、就職活動等に当たり有価証券報告書から情報を得る学生もいる実態も踏まえ、企業等において自社の経営戦略に沿う場合には、例えば、大学院での学び直しを含めリカレント教育やリスキリングに関する当該企業の方針や実績・目標等の情報など、多様性や人材育成に関する情報を自ら公表していくことも考えられる。

的に反映することによる組織としての人材育成・教育方針の徹底<sup>39</sup>

- ・ 高度人材輩出に係る社会のニーズや修了者のキャリアパスの把握<sup>40</sup>による教育・研究指導の向上
- ・ 卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針に準じた研究指導状況の可視化（研究指導計画の確認・具体化等）と進捗管理・実績評価（学位授与権は大学が有しており、研究室で適切な指導が行われているかの確認・評価）の実施<sup>41</sup>
- ・ 研究テーマや将来のキャリアの変更にも対応できる高度かつ広範な専門的能力と高度の汎用的能力を修得するためのコースワークの実施
- ・ 研究科別の標準修業年限とその実績（修了生の修業年数等）の公表
- ・ 修了者のキャリアや活躍の状況に関する組織的かつ継続的な追跡調査の実施<sup>42</sup>

○ また、教育研究ネットワークによる、学生のニーズに沿ったきめ細かな研究指導・組織的な支援体制の構築も進めるべきである。学生の関心や研究テーマに適合した研究指導を受けることができる仕組みとして、例えば、研究室異動の円滑化や、専攻の大きくくり化、研究指導委託の活用、適切なメンターによるサポート体制の構築、学位の取得に適切な範囲・深度のテーマ設定、学生の研究時間と教員による研究指導頻度の増加といった取組が考えられる。

○ さらに、総合知の創出に向け、人文科学・社会科学系の研究科に所属する学生に、分野融合的なプロジェクトへの参加や、STEAM 分野の基礎的な知識やデータサイエンスの知識を身に付ける機会を提供するなど、既存の研究科等の学内教育資源を活用して、分野横断的な教育に取り組むことも有効である<sup>43</sup>。特に、分野を超えてエビデンスに基づいた議論を行うための共通の方法論を学ぶことは重要であり、積極的にコースワークに組み込むことも考えられる。

---

<sup>39</sup> 学部学生を対象にしたアンケートでは、人文科学・社会科学系の学生は、研究したい課題や問題意識をしっかりと持って進学を希望する学生がいる一方で、大学院において社会で幅広く役立つ能力やスキルが身に付くとあまり考えていないことが示唆された。大学院で学ぶことで、どのような知識や能力が身に付くのかを明らかにすることが重要である。また、人文科学・社会科学系の学生の41.9%が自大学以外の大学院への進学を希望しており、33.6%の学生が学部とは一部異なる又は全く異なる分野への進学を希望していることから、他分野からの進学者も専門的な知識・研究力を身に付けられるよう、大学院において体系的なカリキュラムを整備することが求められる。

<sup>40</sup> 自大学の修了者のキャリアパスのみならず、海外ベンチマーク大学における修了生の進路の状況等についても把握することが望ましい。

<sup>41</sup> 研究指導状況の可視化と進捗管理・実績評価のPDCAを行い、積極的に大学院生を輩出する姿勢やそれに向けた改革を進めていることをデータも交えながら進学希望者に示していくことも重要である。

<sup>42</sup> 追跡調査の実施に当たっては、大学院での教育研究が卒業認定・学位授与の方針に定められた資質・能力の修得に資するものであったかや、身に付けた資質・能力が、進学先や就職先でどのように役立っているかを、進学・就職から一定期間経過した修了生や雇用主等からの評価により明らかにし、在学生や社会に示していくこと、また、その分析結果やフィードバックを大学院における教育研究の改善に活用すること等が考えられる。

<sup>43</sup> その際、博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムの成果も参考とすることが期待される。（なお、既存の研究科等の教育資源を活用して分野横断的な教育課程を編成し、その修了者に学位を授与することが可能な「研究科等連携課程実施基本組織」を設置することも可能である（大学院設置基準第30条の2）。）

これらのプログラムでの取組では、多くの学生が主専攻のほか副専攻等を選んで研究を行っており、2つ以上の異なる学問分野を学びつつ、ファシリテーションの訓練や国内外のインターンシップや学会に参加することなどにより、分野を越えた専門知を深め、社会のニーズに対応した総合力、課題発見・解決力等の修得につながっており、大きな成果を上げている。こういった優れた取組を多くの大学が参照することで、大学院全体の教育改革が加速していくことが期待される。

## (2) 円滑な学位授与の促進

- 人文科学・社会科学系の博士後期課程修了者の標準修業年限の超過割合が高いという課題については、国際通用性のある能力証明としての共通理解を前提とした上で、学問分野の特性等も踏まえつつ、博士の学位は「専攻分野について研究者として自立して研究活動を行うために必要な高度な研究能力などを身に付けた者」に対して授与するものであるという原則を改めて確認する必要がある<sup>44, 45</sup>。
- 上記の共通理解を前提としつつ、標準修業年限内での円滑な学位授与を進めるためには、教育研究ネットワークの構築など、専攻の学生の問題意識や研究テーマに合った教員から指導を受けることができる組織的な仕組みの構築が求められる。  
加えて、コースワークの充実を図るなど、教育課程の組織的展開を強化するとともに、従来の研究科等の組織に着目した大学院教育ではなく、学位取得を目指す学生の学修の視点から体系的に設計された学位プログラムの実施に着目した大学院教育を確立することが求められる。
- 同時に、各課程の卒業認定・学位授与の方針に照らして、修了後のキャリアパス実現や学位取得から逆算した研究指導計画となるよう、標準修業年限内にやり遂げるという規範の確立と定着が必要であり、学位授与に必要なプロセス、学位授与の要件、学位授与までの各過程に必要な期間、学位取得後のキャリアパス等の情報を学生と教員との間で確認・共有することが重要である。

## (3) 指導教員の共通理解の徹底

- 大学や研究科及び教員間において、以下の内容が共通理解として徹底される必要がある<sup>46</sup>。
  - ・ 博士課程はあくまでも学位授与に向けた一連の教育課程であること。また、その目的は教員と同等レベルの研究業績を上げることではなく、課程修了後に自立した研究者として研究活動を行うための資質能力を身に付けることであり、博士課程の学位論文はその立証手段であること
  - ・ 指導教員には、標準修業年限に照らした適切な研究指導計画の策定や、大学としての卒業認定・学位授与の方針や教育課程編成・実施の方針を踏まえた研究指導を行う責務があること
  - ・ 大学院の教員は、研究業績等のみでなく、高度な教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならないこと（大学院設置基準第9条）
  - ・ 学生に対して、授業及び研究指導の方法及び内容並びに1年間の授業及び研究指導の計画をあらかじめ明示する必要があること（大学院設置基準第14条の2）
  - ・ 所属教員に対し大学院教育に係る共通理解の徹底や能力向上への努力を求めることは、大学院組織として当然果たすべき責務であること

<sup>44</sup> 博士後期課程においては、標準修業年限を超えて在籍しても、安定した大学教員のポストを得られるわけではないという傾向が見られる。このような在籍年数の長さやポストの獲得との関係性の背景には、採用側は標準修業年限を超過していることは研究能力やマネジメント能力等が不足していると評価することなどがある。研究科や研究室にオーバードクターになりやすい環境があると、在籍期間の長期化が学生の経済面・精神面に影響し、研究進捗が更に遅れるという悪循環に陥りやすい、といった意見もある。また、学位授与に加えて教員採用に係る基準も不透明であるため、アカデミアを志向する者にとっての予見性やキャリア選択の判断材料が乏しいとの意見もある。

<sup>45</sup> 米国の博士課程での博士号取得までの年数（中央値）は、2022年に全分野では5.7年となっており、Psychology and social sciencesにおいては6.0年、Humanities and artsにおいては6.8年となっている。（NSF「Survey of Earned Doctorates」(2023年)）

<sup>46</sup> 教員の意識は研究分野によっても異なるとの指摘もあり、きめ細やかに現状を把握した上での対応が求められる。



#### (4) 研究科又は専攻における指導体制の組織的改革

- 指導教員の共通理解の徹底を実効性のあるものとしていくためにも、大学としての組織的な対応が求められる。学長のリーダーシップの下、大学院全体が積極的に改革に取り組むための環境整備を図りつつ、各研究科又は専攻においては、指導教員と学生との研究指導の在り方やキャリアパスの確保について、例えば以下の観点から、定期的・組織的なマネジメントを通じた改革を図っていくことが重要である。
  - ・ 大学院における卒業認定・学位授与の方針に定めた資質能力等を身に付けさせるための具体的な研究指導計画になっているか
  - ・ 教員と学生の間で十分に議論した上で、標準修業年限内での学位取得を想定した研究指導計画となっているか<sup>47</sup>
  - ・ 教員は適切かつ十分な研究指導を行っているか<sup>48</sup>
  - ・ 学生の研究内容や研究活動で培った能力が、社会にどのような価値を提供するか、社会でどのように生かされるか等を意識する機会を提供しているか
  - ・ 円滑な学位授与に向けて有効と思われる場合は、他の教員・専攻との連携等に積極的に取り組んでいるか
  - ・ 学生の進路などキャリアパス確保に組織的に取り組んでいるか 等

#### (5) 人材の多様性と流動性の確保

- 教育研究の活性化・質的向上の観点から、大学院における人材の多様性と流動性を高めていくことは極めて重要である。人文科学・社会科学系の博士後期課程学生はアカデミア（大学教員）志向が強い傾向があるが、大学教員として創造的な研究を行うためには、異なる組織や文化を経験し多様な視点や発想を柔軟に取り入れられる素養・能力を身に付けることが必要であり、出身大学とは異なる機関への移動が促進されるべきである<sup>49</sup>。
- 研究室内部からの人材の登用など、大学の身内を優先した厳密な審査を経ない採用は、人材の流動性や学術的な生産性の低下を招き、人材配置や教員構成の最適化を妨げるなど、当該組織ひいては我が国全体の研究力の低下を招きかねない<sup>50</sup>。いわゆるアカデミック・インブリーディング<sup>51</sup>を抑制し、多様な人材が<sup>せつさたくま</sup>切磋琢磨する環境を整備することが必要であり、<sup>しん</sup>真に優秀な研究者が公正・公平で透明性のある審査を経て、アカデミックポストに就けるよう、採用方法について不断の点検を実施することが求められる。その意味で、教員採用については公募を原則とし、採用基準や要件・必要な業績等を可視化すること、若手教員のポスト拡充やテニユアトラックの活用など、各大学が実情に応じて取組を進めることも重要である<sup>52</sup>。

<sup>47</sup> 学生が研究テーマを設定する際は、研究そのものの最終到達地点と学位取得を切り分け、教員と学生の間で十分に議論した上で学位取得に適切な範囲・深度の計画を立てる必要がある。例えば、理工系の研究室では、中長期の研究期間を要するテーマについては複数年次の学生が順次その研究を継承するという研究デザインがなされることが多く、学生は標準修業年限内での学位取得を実現しているとの指摘もある。

<sup>48</sup> 学位論文審査の申請の基準等について、研究科や専攻が設定している基準等に加え、指導教員がそれ以上の基準等を独自に設けている場合は、その実態を組織として把握の上、状況を公表するべきとの指摘もある。

<sup>49</sup> 組織に所属する場合、それがどのような機関であっても多様な能力が要請される点を考慮し、大学院教育においても汎用的な能力の開発に取り組むことが必要である。

<sup>50</sup> 我が国全体の研究力向上の観点から、学問分野にかかわらず大学教員が産業界等の社会と往復しながら研究者等としての資質・能力の向上を図っていくことも重要である。産業界等と大学を行き来するような複合的なキャリアパスを想定し、産学官の広い枠組みの中で社会全体の流動性の拡大を推進していくことが求められる。

<sup>51</sup> 自大学内部のみの研究者の育成や、自大学出身者を優先的に採用する慣行を指す。

<sup>52</sup> なお、大学院における魅力的な学修環境を整え、積極的に他大学から優秀な学生を受け入れるという視点も重要と

## (6) 学部と大学院の連携・円滑な接続

- 学士課程から円滑に修士課程に進学することができるよう、社会経済の高度化・複雑化に伴い必要とされる知識情報量等の増加やスキルの変化に対応したり、学部生が大学院での教育研究について知る機会を増やしたりするなど、学部段階の教育との有機的な接続を図ることが必要である。具体的には、
  - ・ 学部段階でリベラルアーツ教育が展開されている場合は、その成果を引き継いだより高度で汎用的な能力の伸長や、メジャー（主専攻）・マイナー（副専攻）制による視野の拡大を図るための教育を大学院において行うこと
  - ・ 特定の専門分野を有する学部において、複数の専攻分野の履修や、個別の専門性を超えた普遍的なスキル・リテラシーの育成を図ってきた場合は、それらの内容の一層の深化を図るための教育を大学院において引き続いて行うこと
  - ・ 大学院生が TA として学部ゼミに参加したり、大学院との合同ゼミを実施したりするなど、学部生が大学院や大学院生を知る機会を拡大すること<sup>53</sup>等の取組を進めることが望まれる。
  
- 大学院において、文理を横断するような複合的な学びを充実させていくためには、学士課程段階から、教育課程編成・実施の方針を踏まえつつも、そのような大学院教育を見据えた授業科目を工夫する取組が求められる。
  
- さらに、大学が教育上有益と認めるときは、入学前に当該大学院及び他の大学院において修得した単位を、一定の範囲で当該大学院において修得したものとみなすことができる<sup>54</sup>。学部卒業前に大学院の授業科目を先取り履修することにより、大学院への進学や教育研究への意識を高めること、大学院においてより多くの時間を研究活動に充てることも可能となる。このため、各大学において必要な仕組みを整え活用を図っていくことも有効と考えられる。
  
- 修士課程の修了の要件の一つである在学期間については、基本的に大学院に2年以上在学することが必要であるが、例外として個々の学生の業績等に着眼して大学院において優れた業績を上げた者については、1年以上在学すれば足りるものとされている<sup>55</sup>。学士課程と修士課程の有機的な連携を図り、学部生と大学院生の教育研究の場での交流を増やしつつ、優秀な学生についてこれらの制度を積極的に活用することで、社会での活躍や博士後期課程への進学を後押ししていくことも有効と考えられる。
  
- なお、教員養成系においては、令和5年6月、教職大学院入学前に科目等履修生として大学院の単位を修得した場合には、当該単位修得時の大学院入学資格の有無にかかわらず、当該単位数、その修得に要した期間その他を勘案して在学期間の短縮を可能とする制度改正が行われたところである。今後、これらの実施状況等を鑑みつつ、教育研究の質の確保の視点も踏まえながら、大学院全般での同様の制度の見直しの是非について、更に検討を行っていくことが必要である。

---

なる。学部学生を対象としたアンケートでは、大学院への進学を希望している人文科学・社会科学系の学生のうち、41.9%が自大学以外の大学院への進学を志望していると回答した。

<sup>53</sup> 学部学生を対象としたアンケートから、人文科学・社会科学系では、そもそも大学院に関心がない学生が多いことが明らかとなったが、大学院生と接する機会がなく、大学院について考えたこともない学生が多くいると考えられることから、このような取組が重要である。

<sup>54</sup> 大学院設置基準第15条

<sup>55</sup> 大学院設置基準第16条第1項ただし書。なお、学部段階においても、卒業の要件として当該大学の定める単位を優秀な成績で修得することを要件に早期卒業を認める制度がある。

### 3. 情報公表の促進

- 大学が学修成果や教育研究の成果に関する情報を積極的に公表し社会に対して説明責任を果たすことは、大学院教育改革を推進し、「社会に開かれた質保証」を実現していくために極めて重要であり、特に学生や大学院進学希望者に対して教育研究に関する情報を自発的・積極的に公表していくことが必要である<sup>56</sup>。

大学院への進学は学生にとって追加的に時間的・金銭的な負担が発生するにもかかわらず、進学前の情報提供が不十分だったために進学後に学生が失望するというミスマッチが生じているという課題や、外部からの適切な評価を通じた教育研究の質の向上に向けた取組が十分に行われていないという課題も指摘されている。

- このため、各大学においては、例えば、
  - ・ 各学位プログラムにおいて学位を取得するために要する平均年数
  - ・ 各年度における大学院進学者の標準修業年限期間が満了した時点での修了者、在学者、退学者の数と割合（標準修業年限内に学位を取得していない者については、取得に至っていない原因ごとの数と割合）
  - ・ 修了者の進路の全体状況（修了者を分母とする進路ごとの割合等）などの情報の公表が求められる。
- 特に、厳格な成績評価や学位審査が行われていることを前提に、標準修業年限内に学生の資質・能力を計画的に伸ばし、学位の取得まで到達させていることを明らかにするという大学院教育の質保証や大学院教育改革の観点から、研究科ごとや学位プログラムごとなどの単位で、進学率や就職率を含む修了後の進路状況、標準修業年限内に修了した学生の割合、留年率、中途退学率などの情報の公表を進めることは極めて重要である。
- なお、このことは人文科学・社会科学系に限らない。各大学が、学生や学費負担者、入学希望者等の直接の関係者に加え、幅広く社会に対して積極的に説明責任を果たしていくことは、大学院教育の質の向上という観点からも重要な意義がある。特に、海外の大学院進学や留学を視野に入れている学生にとっては、自大学の教育研究に関する情報が適切に公表されていることは重要である。
- 国は、各大学における情報公表の取組が進むよう、上記の事項について学校教育法施行規則第172条の2に追加することを含めて検討を進めるべきである。

公表の際には、単にこれらの情報を数値のみの形で公表するのではなく、コースワークと研究指導の在り方、留学の位置付けといった修業期間や成績評価に関連する情報や、積極的な進路変更の有無、退学の理由も踏まえつつ、その数字が何を意味し、なぜそのような結果になり、どのような情報と組み合わせると参照することが必要か、大学としてその数字をどう評価しており、今後どのようにその結果への対応を図る予定かなどの分析や解説を併せて説明することが期待される<sup>57</sup>。

<sup>56</sup> 学部学生を対象としたアンケートでも、そもそも大学院について知らない学生や、キャリアパスや経済的な負担について不安に感じている学生が一定数存在することが明らかになっており、大学が卒業生のキャリアパスや経済的支援の内容について、情報を提供することが必要である。

<sup>57</sup> 各教員の業績等についての情報をより積極的に公表していくべきとの指摘もある。各教員の業績については、現行制度においても、各教員が有する学位及び業績に関する情報は公表するものとされているが（学校教育法施行規則第172条の2第1項第3号）、研究業績等にとどまらず、各教員の多様な業績を積極的に明らかにすることにより、教育上の能力に関する事項や職務上の実績に関する事項など、当該教員の専門性と提供できる教育内容に関することが確認できるという点に留意する必要がある。

## V. 大学院教育改革に向けた今後の取組

- これまで、人文科学・社会科学系大学院の改革に関することを中心に焦点を絞り検討を行ってきたところであるが、今後、大学分科会において、急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について検討が進む中で、他の分野も含めた大学院全体の在り方も連動して見直していく必要が生じるものと考えられる。人文科学・社会科学系大学院の教育改革について議論を進める中で、例えば、大学院と社会との接続の在り方や、リカレント教育推進の在り方、大学院における基幹教員や質保証システムの在り方、大学院教育改革を進めるための支援の在り方などについて、大学院全体の課題として検討を続けていく必要性も指摘されている。これらも踏まえ、引き続き必要な審議を進めていくことが求められる。

## 会議開催実績

令和3年 7月 6日（火） 大学院部会（第101回）

- 議題：（1）部会長の選任等について  
（2）大学院部会の運営について  
（3）第11期大学院部会の審議の方向性について

令和3年10月 1日（金） 大学院部会（第102回）

- 議題：（1）今期大学院部会の主要議題について  
（2）人文・社会科学系の大学院のあり方について  
【ヒアリング】  
・大学院部会委員 佐久間淳一氏  
（人文系大学院の課題と対策）  
（3）令和4年度概算要求について

令和3年11月22日（月） 大学院部会（第103回）

- 議題：（1）大学院設置基準等の一部改正について  
（2）国際連携教育課程制度（ジョイント・ディグリー）の見直しについて  
（3）人文科学・社会科学系の大学院に関する背景データについて  
（4）大学院におけるリカレント教育の振興について（産業界における人材ニーズの現状）

令和4年 2月16日（水） 大学院部会（第104回）

- 議題：（1）人文科学・社会科学系における大学院生のキャリアパス等について  
（2）大学院におけるリカレント教育の振興について

令和4年 4月11日（月） 大学院部会（第105回）

- 議題：（1）大学設置基準等の改正について  
（2）人文科学・社会科学系の大学院教育等について  
（3）「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」及び「産業界における博士人材の活躍実態調査」の結果について

令和4年 5月11日（水） 大学院部会（第106回）

- 議題：（1）産業界からの人文科学・社会科学系大学院への期待について  
【ヒアリング】  
・富士通株式会社 執行役員 EVP CSO 梶原ゆみ子氏  
（人文科学・社会科学系大学院への期待について）  
（2）人文科学・社会科学系の大学院教育に関する方向性  
中間とりまとめ（案）について

令和4年 6月16日(木) 大学院部会(第107回)

- 議題：(1) 大学設置基準の改正に伴う大学院設置基準等の改正について  
(2) 「総合知」の基本的考え方及び戦略的に推進する方策 中間とりまとめ報告について  
(3) 人文科学・社会科学系の大学院教育に関する方向性 中間とりまとめについて

令和4年 7月21日(木) 大学院部会(第108回)

- 議題：(1) 人文科学・社会科学系の大学院教育に関する方向性 中間とりまとめについて  
(2) 人文科学・社会科学系の学部学生における大学院進学意向調査(案)について

令和4年 9月 7日(水) 大学分科会(第169回)

- 「人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性 中間とりまとめ」報告

令和5年 2月 6日(月) 大学院部会(第109回)

- 議題：(1) 専門職大学院設置基準の一部改正について  
(2) 大学院部会第11期中における大学院関係施策の動向等について

令和5年 6月 5日(月) 大学院部会(第110回)

- 議題：(1) 部会長の選任等について  
(2) 大学院部会の運営について  
(3) 第12期大学院部会の審議の方向性について  
(4) 大学と企業が連携した博士号取得支援の取組について

【ヒアリング】

- ・株式会社島津製作所代表取締役社長 山本靖則氏
- ・株式会社島津製作所上席理事、大阪大学・島津分析イノベーション協働研究所長 飯田順子氏  
(産学共創と高度人材育成を目指すREACHプロジェクトについて)
- ・大阪大学理事・副学長 田中敏宏氏  
(大学と企業が連携した博士号取得支援の取組について)

令和5年 8月22日(火) 大学院部会(第111回)

- 議題：(1) 人文科学・社会科学系の大学院教育改革について

【ヒアリング】

- ・青山学院大学副学長 稲積宏誠氏  
(院生助手制度運用について)
- ・株式会社メルカリ mercari R4D Director 多湖真琴氏

- (mercari R4D の概要及び社会人博士支援等の取組みのご紹介)
- ・株式会社アイデアファンド代表取締役社長 大川内直子氏  
(文化人類学の手法を用いたビジネスの展開について)

令和5年10月26日(木) 大学院部会(第112回)

- 議題：(1) 人文科学・社会科学系の学部学生における大学院進学の意向調査の結果  
について  
(2) 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について

令和5年11月30日(木) 大学院部会(第113回)

- 議題：(1) 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について

令和5年12月22日(金) 大学分科会(第176回)

- 「人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について(審議まとめ(案))」

## 第 1 1 期中央教育審議会大学分科会委員

委 員：令和 3 年 3 月 9 日発令  
臨時委員：令和 3 年 4 月 2 7 日発令

(委 員) 10 名

分科会長	永 田 恭 介	筑波大学長
副分科会長	村 田 治	関西学院大学長、学校法人関西学院副理事長
副分科会長	渡 邊 光一郎	第一生命ホールディングス株式会社取締役会長、 一般社団法人日本経済団体連合会副会長
	越 智 光 夫	広島大学長
	熊 平 美 香	一般財団法人クマヒラセキュリティ財団代表理事
	後 藤 景 子	奈良工業高等専門学校校長、 一般社団法人全国高等専門学校連合会会長
	日比谷 潤 子	学校法人聖心女子学院常務理事
	湊 長 博	京都大学総長
	村 岡 嗣 政	山口県知事
	吉 岡 知 哉	独立行政法人日本学生支援機構理事長

(臨時委員) 20 名

相 原 道 子	横浜市立大学長
麻 生 隆 史	学校法人第二麻生学園理事長、山口短期大学長
安 部 恵美子	長崎短期大学長
大 野 英 男	東北大学総長
大 森 昭 生	共愛学園前橋国際大学長
金 子 晃 浩	全日本自動車産業労働組合総連合会会長、 日本労働組合総連合会副会長
川 嶋 太津夫	大阪大学スチューデント・ライフサイクルサポート センター・センター長
小 林 弘 祐	学校法人北里研究所理事長
小 林 雅 之	桜美林大学国際学術研究科教授
清 水 一 彦	山梨大学理事・副学長
須 賀 晃 一	早稲田大学副総長
清 家 篤	日本赤十字社社長、慶應義塾学事顧問
高 宮 いづみ	近畿大学副学長・文芸学部教授
千 葉 茂	学校法人片柳学園理事長
曄 道 佳 明	上智大学長
長谷川 眞理子	総合研究大学院大学長
古 沢 由紀子	読売新聞東京本社編集委員
益 戸 正 樹	UiPath 株式会社特別顧問、 株式会社肥後銀行社外取締役
松 下 佳 代	京都大学大学院教育学研究科教授
吉 見 俊 哉	東京大学大学院情報学環教授

計 30 名

※安部、古沢、松下各臨時委員の発令日は令和 3 年 4 月 2 6 日  
※金子臨時委員の発令日は令和 3 年 1 2 月 8 日



## 第12期中央教育審議会大学分科会委員

委員：令和5年3月10日発令  
臨時委員：令和5年5月17日発令

(委員) 9名				
分科会長	永田恭介			筑波大学長
副分科会長	村田治			関西学院大学経済学部教授
副分科会長	吉岡知哉			独立行政法人日本学生支援機構理事長
	熊平美香			一般財団法人クマヒラセキュリティ財団代表理事
	後藤景子			奈良女子大学工学部特任教授
	橋本雅博			住友生命保険相互会社取締役会長
				日本経済団体連合会教育・大学改革推進委員長
	日比谷潤子			学校法人聖心女子学院常務理事
	古沢由紀子			読売新聞東京本社編集委員
	湊長博			京都大学総長
(臨時委員) 20名				
	相原道子			横浜市立大学長
	麻生隆史			学校法人第二麻生学園理事長・山口短期大学長
	多忠貴			学校法人電子学園理事長
	大野英男			東北大学総長
	大金森昭生			共愛学園前橋国際大学・短期大学部学長
	金子晃浩			全日本自動車産業労働組合総連合会会長
				日本労働組合総連合会副会長
	小林弘祐			学校法人北里研究所理事長
	小志賀啓一			学校法人志學館学園理事長
	須賀晃一			早稲田大学副総長
	高宮いづみ			近畿大学副学長・文芸学部教授
	擘道佳明			上智大学長
	濱中淳子			早稲田大学教育・総合科学学術院教授
	平子裕志			ANAホールディングス株式会社取締役副会長
	福原紀彦			日本私立学校振興・共済事業団理事長
	益戸正樹			UiPath株式会社特別顧問
	松下佳代			京都大学大学院教育学研究科教授
	森朋子			桐蔭横浜大学長
	両角亜希子			東京大学大学院教育学研究科教授
	吉見俊哉			國學院大學観光まちづくり学部教授
	和田隆志			金沢大学長

計29名

※金子委員の発令日は令和5年4月18日

## 第 11 期中央教育審議会大学分科会 大学院部会委員名簿

委員：令和 3 年 3 月 9 日発令

臨時委員：令和 3 年 7 月 5 日発令

(委員) 2 名

湊 長 博 京都大学総長  
村 田 治 関西学院大学長、学校法人関西学院副理事長

(臨時委員) 17 名

加 納 敏 行 日本電気株式会社データサイエンス研究所上席技術主幹  
川 端 和 重 新潟大学理事・副学長  
神 成 文 彦 慶應義塾大学理工学部教授  
小長谷 有 紀 独立行政法人日本学術振興会監事  
小 西 範 幸 青山学院大学副学長、会計大学院協会相談役  
佐久間 淳 一 名古屋大学副総長・教授  
迫 田 雷 蔵 株式会社日立アカデミー代表取締役・取締役社長  
須 賀 晃 一 早稲田大学副総長  
菅 裕 明 東京大学大学院理学系研究科教授  
高 橋 真木子 金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授  
田 中 明 彦 政策研究大学院大学長  
塚 本 恵 キャタピラー代表執行役員 渉外・広報室長  
長谷川 眞理子 総合研究大学院大学長  
波多野 睦 子 東京工業大学工学院教授  
濱 中 淳 子 早稲田大学教育・総合科学学術院教授  
堀切川 一 男 東北大学大学院工学研究科教授  
宮 浦 千 里 中部大学総長補佐・特任教授

計 19 名

※須賀委員、長谷川委員の発令日は令和 3 年 4 月 27 日

※濱中委員の発令日は令和 3 年 6 月 14 日

※佐久間委員の発令日は令和 3 年 6 月 28 日

## 第 12 期中央教育審議会大学分科会 大学院部会委員名簿

委 員：令和 5 年 3 月 1 0 日 発令  
臨時委員：令和 5 年 6 月 2 日 発令

(委 員) 2 名

湊	長	博	京都大学総長
村	田	治	関西学院大学経済学部教授

(臨時委員) 1 7 名

加	納	敏	行	大阪大学大学院情報科学研究科教授、 日本電気株式会社ビジュアルインテリジェンス研究所上席技術主幹	
川	端	和	重	新潟大学理事・副学長	
神	成	文	彦	慶應義塾大学名誉教授	
小	長	谷	有	紀	国立民族学博物館名誉教授
小	西	範	幸		青山学院大学学長補佐、会計大学院協会相談役
佐	久	間	淳	一	名古屋大学副総長・教授、東海国立大学機構 機構長補佐
迫	田	雷	蔵		株式会社日立アカデミー代表取締役・取締役社長
須	賀	晃	一		早稲田大学副総長
菅	裕	明			東京大学大学院理学系研究科教授
高	橋	真	木	子	金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授
塚	本	恵			一般社団法人デジタルソサエティフォーラム代表理事、 新潟大学理事、高砂香料工業株式会社 社外取締役
永	井	由	佳	里	北陸先端科学技術大学院大学理事・副学長
濱	中	淳	子		早稲田大学教育・総合科学学術院教授
堀	切	川	一	男	東北大学名誉教授
宮	浦	千	里		中部大学総長補佐・特任教授
横	山	広	美		東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構副機構長・ 教授
和	田	隆	志		金沢大学長

計 19 名

※須賀委員、濱中委員、和田委員の発令日は令和 5 年 5 月 17 日